



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Nivel de precarización laboral en las pequeñas empresas del  
sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015**

---

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA**

López Arteaga, Janeth Agustina

**ASESORES:**

Mg. Araujo Calderón Wilder Adalberto

Mg. Perez Azahuanche Nancy Roxana

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Planificación y control financiero

**TRUJILLO-PERÚ**

**2016**

## Página del jurado

---

Mg. Wilder Adalberto Araujo Calderón  
Presidente

---

Mg. Ricardo Leoncio Bobadilla Chavez  
Secretaria

---

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva  
Vocal

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, quienes me ayudaron en cada instante dándome ánimos y motivándome a no darme por vencida, especialmente a mi madre la señora Teofista Arteaga Ponce y a mi padre Eslí López Quiroz que gracias a su apoyo y sus consejos, hoy en día puedo ser una persona diferente.

Así mismo dedico este trabajo de Investigación a todos mis profesores que hasta hoy han venido enseñándome nuevos conocimientos y técnicas de aprendizaje quiénes en todas las etapas académicos siempre estuvieron orientándome y aconsejándome en todo momento.

Finalmente dedico este trabajo de investigación a todos los pequeños empresarios que se dedican a la fabricación del calzado en el Distrito El Porvenir de la Ciudad de Trujillo.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios, por permitirme realizar el Trabajo de investigación de manera exitosa.

Agradezco también a mi familia porque han estado conmigo en las buenas y en las malas, y siempre me han apoyado guiándome por el buen camino y hacer posible este trabajo.

## Declaración de autenticidad

Yo Janeth Agustina López Arteaga con DNI 72641439, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesina son auténticos y veraces y están debidamente referenciados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo autorizo que la universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación si así lo cree conveniente

Trujillo, Diciembre del 2016



---

Janeth Agustina López Arteaga

72641439

## **Presentación**

Señores Miembros del jurado:

En Cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada precarización laboral en la pequeñas empresas del Distrito El Porvenir del sector calzado periodo 2012-2015, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Contador Público.

La autora

# Índice

<b><i>Página del jurado</i></b> .....	<b><i>ii</i></b>
<b><i>Dedicatoria</i></b> .....	<b><i>iii</i></b>
<b><i>Agradecimiento</i></b> .....	<b><i>iv</i></b>
<b><i>Declaración de autenticidad</i></b> .....	<b><i>v</i></b>
<b><i>Presentación</i></b> .....	<b><i>vi</i></b>
<b><i>Resumen</i></b> .....	<b><i>ix</i></b>
<b><i>Abstract</i></b> .....	<b><i>x</i></b>
<b><i>I. Introducción</i></b> .....	<b><i>2</i></b>
1.1. Realidad problemática .....	<b><i>2</i></b>
1.2. Trabajos previos .....	<b><i>4</i></b>
1.3.2.2. Dimensiones .....	<b><i>9</i></b>
1.5. Formulación Problema .....	<b><i>16</i></b>
1.6. Justificación del Estudio: .....	<b><i>16</i></b>
1.7. Hipótesis .....	<b><i>17</i></b>
1.8. Objetivo .....	<b><i>17</i></b>
1.8.1. Objetivo general .....	<b><i>17</i></b>
1.8.2. Objetivos específicos .....	<b><i>17</i></b>
<b><i>II. Métodos</i></b> .....	<b><i>19</i></b>
2.1. Tipo de investigación .....	<b><i>19</i></b>
2.2. Diseño de investigación .....	<b><i>19</i></b>
2.3. Variable .....	<b><i>19</i></b>
2.4. Población y muestra .....	<b><i>21</i></b>
2.5. Técnicas, Instrumentos y validez .....	<b><i>21</i></b>
Técnica .....	<b><i>21</i></b>
Instrumento .....	<b><i>21</i></b>
Encuesta .....	<b><i>21</i></b>
Cuestionario .....	<b><i>21</i></b>
2.6. Método de análisis de datos .....	<b><i>22</i></b>
2.7. Aspectos éticos .....	<b><i>22</i></b>
<b><i>III Resultados</i></b> .....	<b><i>24</i></b>
<b><i>IV. Discusión</i></b> .....	<b><i>34</i></b>
<b><i>V. Conclusiones</i></b> .....	<b><i>39</i></b>
<b><i>VI. Recomendaciones</i></b> .....	<b><i>41</i></b>

<b>VII. Propuesta.....</b>	<b>43</b>
<b>VIII. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>51</b>



## **Resumen**

En la presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar el nivel de precarización laboral de las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir en el periodo 2012-2015, para lograr el objetivo se realizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, al mismo tiempo se empleó un diseño no experimental de investigación descriptiva, con una población de 500 empresas pequeñas, tomando como muestra de 129 empresas y 645 trabajadores, se concluyó que el nivel de precariedad laboral es alto porque el nivel de temporalidad laboral es alto, pero el que si hace que haya precariedad laboral es el nivel alto de informalidad y el alto nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas.

*Palabras clave:* precarización, laboral, temporalidad, informalidad, seguridad, salud.

## **Abstract**

In the present investigation was carried out with the objective of determining the level of labor precarization of the small companies of the footwear sector of District El Porvenir in the period 2012-2015, to achieve the objective the technique of the survey was carried out with its instrument The questionnaire, at the same time a non-experimental descriptive research design was used, with a population of 500 small companies, taking as a sample of 129 companies and 645 workers, it was concluded that the level of job insecurity is high because the level of labor temporality is high, but the one that makes work precarious is the high level of informality and the high level of occupational safety and health in small companies.

Keywords: precariousness, labor, temporality, informality, safety, health.

# **INTRODUCCIÓN**

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La crisis de empleo en el Perú en el año 2015 se ha empeorado, y solo han sido pocos los que quedaron empleados, pero fue porque han tenido ya tiempo laborando en las organizaciones o en las empresas porque la mayoría de los trabajadores que se encuentran ocupados o laborando son los que tienen un contrato a tiempo parcial o trabajan a destajo es el caso de la empresas de calzado ya que es difícil encontrar el trabajo con contrato de tiempo completo, si hablamos a nivel de América Latina hay solo cinco países en donde se carece de empleo uno de ellos es el Perú por el elevado porcentaje de la informalidad laboral. Hoy en día en nuestro país funciona de esta manera si aumenta el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA), nuestra informalidad laboral también aumenta en porcentajes mayores, dando de entender que el trabajo laboral informal pertenece a las empresas mype y pymes informales o sectores informales.

En la actualidad las mypes y pymes empresas son muy importantes en el crecimiento económico en nuestro país, pero también son las más informales, evaden impuestos es decir que el 80% de sus trabajadores son informales no cuentan con los beneficios que brinda la empresa, se encuentran en condiciones desfavorable, el ambiente no es adecuado, no cuentan con implementos necesarios para desarrolla su labor, etc.

Es por ello que se realizó un estudio durante el 2012 y 2013 en la Región La Libertad donde, el 76.7% de la población ocupada tiene un empleo informal mientras que solo el 23,3 % cuenta con un empleo formal, y el 60.4% de la PEA cuentan con algún seguro médico, el 39.6% no cuentan con ningún tipo de seguro; se dice también que en el año 2013 de cada 10 PEA 5 personas estuvieron desocupadas según INEI (2014). (p. 33-35)

En el Distrito El porvenir el índice de informalidad es demasiado alto debido a que las empresas son familiares solo se dedican a fabricar el calzado y no les importa las condiciones en que lo desarrollan su trabajo, los trabajadores son familiares y no les importa ser formales solo su meta esta en generar ingresos. En los últimos años la producción del calzado ha decaído por el ingreso de la mercadería china que arrasó con todo en nuestro país con mano de obra más barata y el precio, insumos baratos lo que muchas microempresas de este distrito decayeron en especial las pymes, ya que su producción era muy altos y con materia prima de buena calidad pero de mayor costo, es por ello que las Mypes del Distrito El Porvenir en estos últimos años fabrican su producto o el calzado de material sintético con mano de obra más barata y nuestro porcentaje de empresas informales han aumentado, pocas empresas son formales y aun así siendo empresa formal la mayoría de trabajadores trabajan de una manera informal.

Las empresas de calzado en el Distrito El porvenir están mayormente conformadas por familias, lo que desconocen lo que es publicidad, buenos hábitos laborales, que implementos se debe tener para empezar a laboral, son muchas cosas que ellos desconocen, lo que realmente quieren generar ingresos y que mejore las condiciones laborales y empresariales para que pueda enfrentar a su competencia y poder aumentar nuestra PEA, así poder contribuir con el desarrollo en nuestro País.

## **1.2. Trabajos previos**

(Escobar, Funes & Herrera 2011), Análisis de la precarización laboral en el salvador a partir de la introducción del actual modelo de acumulación de capital 1990-2009, es muy importante resaltar y conocer el contenido sobre precarización laboral, ya que en el Salvador se ha presentado una decadencia en los ambientes laborales, lo que se ha visto representado en el transcurso de estas dos últimas décadas por las nuevas políticas neoliberales, este trabajo de investigación se realiza para determinar la tendencia, estilos y dimensiones de la precariedad laboral, originadas por la inducción de las mismas a partir de los años 90 en el país salvadoreño, por otro lado también se hace un estudio más detallados a las personas que se encuentra asalariadas teniendo como un objetivo de encontrar empleados o trabajadores de diferente, sexo, edad, los que están más propensos a los trabajos, cargos, trato precarios, para realizar esta investigación se utilizó una herramienta de análisis documental multivariante que es un método que selecciona componentes principales para poder realizar métodos que determinen el índice de precarización y por último se hace un estudio a través de un análisis documental para poder explicar los niveles de precarización, el investigador termina descadenando procesos de exclusión social que hace que la pobreza persista, esto no se entiende que es por la falta de dinero sino es entendida como un fenómeno organizado.

(Argueta, Campos & Chevez 2012), precariedad laboral: un estudio de las condiciones del área rural. Se realiza esta investigación en el Salvador, por las nueva implementación de las reformas en los años 90 la que trajo muchos cambios en este País, es decir se ha cambiado los modelos económicos vigentes de ese año, con la finalidad de reestructurar el país para un buen crecimiento laboral, esta investigación se realiza para conocer el desarrollo y como es que se presenta esto en el Salvador, a través de un estudio de campo con e instrumento la encuesta una serie de preguntas para obtener nuevas alternativas, formas o métodos de como disminuir la precariedad laboral en las zonas rurales, en conclusión la precariedad laboral ha incrementado en este país, por los nuevos cambios de las leyes laborales que fueron modificados en los años noventa.

(Medina 2007), Precariedad laboral: Discusiones Conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de hogares, en los últimos períodos debido a su aumento de precarización de empleos en el mercado laboral Argentino, los estudios que abordan esta temática es dicotómico, la reforma estructural neoliberal de los noventa provocó consecuencias negativas en el actividades comerciales del trabajo a través de la transformación laboral, incluyendo como bastión los cambios en las leyes laborales que propiciaron el aumento de los empleos precarios. El periodo estudiado fue de 1997-2006 para analizar empíricamente dicho fenómeno, se utilizó la herramienta de cuestionario con la técnica de la encuesta a los hogares (EPH), se concluye que existe una variedad de situaciones para la condición laboral precaria el no pago de las vacaciones, no poseer ora social, el no pago de horas extras, no recibir capacitaciones laborales, no poseer elementos de trabajo adecuados, la precariedad laboral se ha instalado como un fenómeno fuertemente característico del mercado actual generando inestabilidad e incertidumbre y de muchos trabajadores asalariados.

(Agullo, 2011), precariedad en los mercados de trabajo o consumo de los jóvenes: el caso Zara. Esta investigación se realiza para ver las situaciones laborales de su país como se está desarrollando el empleo laboral que se hace preciso un análisis de factores que estudian características de precarización laboral en los jóvenes trabajadores ya que les ha tocado vivir y aceptado trabajos y salarios que no están de acorde con su sus conocimientos y capacidad de trabajo las relaciones establecidas precarias, los bajos sueldos, y la inseguridad ante el empleador, para realizar esta investigación se realizó un análisis documental y una entrevista a todos los empleados de Zara, el objetivo principal de esta tesis es de tomar el estudio del caso de Zara como un analizador predilecto, para apreciar el impacto de las evoluciones productivas y sociales sobre las entornos de vida y trabajo de los jóvenes asalariados de dicha empresa, de esta forma poder descubrir las condiciones reales de trabajo de los empleados de Zara, en conclusión las condiciones de trabajo de los jóvenes en el sector servicios es precario.

(Amable, 2008), *La precariedad y su impacto en la salud, un estudio a los trabajadores asalariados en España*, en esta investigación se puede sintetizar aspectos que pueden ser negativos para la salud mental. El objetivo principal de esta investigación es determinar la prevalencia de problemas de salud mental entre trabajadores según su situación de precariedad laboral, así mismo se presenta el desempeño empírico de la nueva escala de precariedad laboral para el estudio epidemiológico a los trabajadores asalariados a través de una validación del cuestionario propuesto, en conclusión las relaciones psicosociales en el ámbito de trabajo no son constitutivas de las relaciones laborales sino una consecuencia de las mismas y también se dice que las formas atípicas de empleo o la inseguridad en el empleo son aspectos parciales de la realidad laboral y no resulta suficientes para abarcar el conjunto de cambios sociales que podrían repercutir sobre la salud de las personas.



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Precarización laboral.**

Se define como un empleo precario, inestable es decir que su trabajo no es seguro puede que este un cierto periodo trabajando y en otros casos deje de trabajar y pasar al trabajador asalariado y también son los que tiene el tipo de contrato temporal (Guerra, 1994 p. 6)

Desde su punto de vista dice, al hablar de precariedad laboral, entendemos por la caída de los ingresos y salarios, una aplazamiento de jornada laboral y la carencia del acceso a seguridad social (Escobar, 2011, p. 7)

La precariedad en el empleo es resultado de las nuevas leyes laborales y de elevados costo laborales que traban la formalización del empleo en las empresas según (Jaramillo, 2007).

El trabajo precario adquirió gran calidad ante la creciente desprotección de los trabajadores, esto se dio frente a una situación actual de globalización, mayormente en los países desarrollados, los cambios que se han producido hoy en día refleja la tendencia en el ambiente laboral como es la flexibilización del mercado de trabajo, cambios en las legislaciones laborales que desprotegen a los trabajadores, la reducción de cobertura y la exclusión de algunos sectores sociales según (Espinoza, 2003, p.1).

Las tendencias laborales que se muestran hoy en día son consecuencias de las políticas laborales que se han ido transformando en el lapso de los años con beneficios a los empleados en otros casos el fortalecimiento de las empresas en decisiones laborales. En la actualidad la precarización se ha analizado de varios conceptos que ha permitido la complejidad de las relaciones laborales en los mercados de trabajo, empresas, organizaciones indivisas, etc.

Precariedad de empleo define tres conceptos las desestabilización de los estables, la instalación de la precariedad y la manifestación de un déficit de lugares en la estructura social según (Agulló, 2001, p. 107)

La precariedad laboral se define como la inestabilidad, desprotección, seguridad social e ingresos, también nos dice que es trabajo asalariado e insuficiencia de ingresos, según (Mora, 2006, p. 29)

### **1.3.2. Formas y dimensiones de precariedad laboral.**

#### **1.3.2.1. Formas.**

La precariedad es un proceso, que viene a ser la destrucción del contrato de empleo del trabajador, inestabilidad y la falta de reconocimiento y aprecio social laboral, para ello lo define con las siguientes forma de precariedad laboral. Según (Agullo, 2001, p. 104-105).

- *Precariedad en el ambiente social.* Esta forma de precariedad es una situación de empleo no usual, como contratados, subempleados, los inactivos de manera anticipada y los que mantienen otros tipos como el auto empleados y los empleados a plazo fijo.
- *Precariedad de la subsistencia.* Esto tiene que ver con los empleados necesitados de trabajo es decir trabajos o trabajadores desamparados y con los que presentan niveles bajos de desprotección social.
- *Precariedad expuesta.* Lo define con cuatro elementos:
  - ✓ Suspensión de trabajo (poca duración, riesgo de pérdida e incertidumbre).
  - ✓ Falta de capacidad de control sobre el trabajo (con deficiencia, nula capacidad negociadora del mercado laboral).
  - ✓ Autoexploración, la desprotección del trabajador, pésimas condiciones laborales, sin cobertura, diferencia, separación, alto índice de rotación).
  - ✓ Baja remuneración del trabajador (p. 105)

### **1.3.2.2. Dimensiones.**

Según (Mora, 2011) describe la precarización laboral con las siguientes características:

*1.3.2.2.1. Temporalidad laboral:-* esta dimensión de la precarización laboral tiene que ver con el tipo de contratación temporal o también se le llama contratación transitoria, pasajero o fugas, la forma de trabajar del personal también se pueden identificar a través la disminución de la producción o criterios de incertidumbre del personal. Inseguridad e inestabilidad laboral, donde ocurren nuevos modelos de contratación laboral, hoy en día el trabajo ya no es de larga duración, si no que los nuevos modelos que privilegian la suspensión de las relaciones laborales a contratos temporales.

*1.3.2.2.2. Informalidad laboral:-* Esta dimensión tiene que ver con las desprotección de los derechos y beneficios laborales, regidas por minimización de costos laborales, en algunas oportunidades llegan a situarse por debajo de los mínimos establecidos por la Ley, es por ello que los salarios de los trabajadores se mantienen bajos como una forma de incrementar o preservar la competitividad de las organizaciones, es decir evaden totalmente los beneficios.

*1.3.2.2.3. Seguridad y salud laboral:-* Abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, prevención de riesgos que puedan causar factores negativos en la salud es por ello que deben de contar con los implementos de seguridad también deben tener seguro complementario de trabajo, y realizar capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales, para que se sientan motivados y apoyo por sus superiores, para realizar el trabajo más eficiente.

### **1.3.2.3. Criterios.**

Según (Rogers, 1998) identifica cuatro criterios para establecer el empleo precario o también llamado precariedad laboral.

- *1° criterio.* Se consigna a la corta estabilidad de ocupación o al peligro de perder un trabajo.
- *2° criterio.* Se describe a las pocas perspectivas de estar en los ambientes de empleo.
- *3° criterio.* Evidencia el limite grado de defensa de los clase obrera en las leyes (la seguridad social no se encuentra asegurada)
- *4° criterio.* Los bajos niveles de ingresos que se encuentran concernientes a condiciones de pobreza (p.10).

### **1.3.2.4. Los costos laborales no salariales.**

Se refiere a todos los costos que no se le dan a los trabajadores porque según la empresa o el que maneja la empresa no están en planilla ya que el trabajo a veces es de poca duración, esto quiere decir que los costos no pagas son todos los beneficios que se les niega al empleador.

Henley (2001), según su punto de vista dice que todas las personas que trabajan de manera informal tienen mayores ventajas ya que se le paga completo no hay ningún descuento. Por otro lado, Saavedra y Chong (1999), dice que en nuestro País los empleadores informales obtienen salario mayor que los trabajadores de manera formal. Finalmente, (Yamada, 1996) demuestra que en nuestro país la mayoría de las personas eligen trabajar en el sector informal, ya que pueden obtener más ingresos que ganarían siendo trabajador formal.

### 1.3.2.5. Sector calzado

Las empresas industriales en nuestro País son las que más contribuyen al desarrollo económico del Perú pero en los años 70 se ha visto con mayor crecimiento a la industria el calzado, por su amplio acogedor de empleados pero con el transcurso de los años se ha disminuido su producción por la competencia desleal de otros países que llegaron al Perú con una mercadería de importación China, lo que causó que muchas empresas decayeran, y por ende muchos trabajadores se quedaron sin empleo, y viéndose a necesidad de ellos para sustentar sus gastos tuvieron que constituir pequeñas y micro empresas ellos mismo en base a todo lo que han venido aprendiendo en el transcurso de su trabajo como zapateros, es por ello que la mayoría de ellas operan de manera informal.

Según (Deymor, Centty & Villafuerte ,2011), opina que en una pequeña empresa lo que más se debe de tener en cuenta son los costos, porque es muy sustancial para competir en el mercado, ya que nos da de conocer nuestra rentabilidad, nuestro precio y cuanto nos costó producir o elaborar el producto.

(Adelberg, Fabozzi & Polimini, 1994), opina, para hablar de Mypes es necesario definir 3 conceptos importantes:

*Materia prima:* son aquellos que se identifican con la producción, o para ser realidad el producto.

*Mano de Obra:* son todos los trabajadores que están involucrados directamente con el producto.

*Costos Indirectos de Fabricación* Según, (Lawrence, 1999), son todos los costos que ayudan para producir el producto pero no se involucran directamente.

Para identificar bien estos costos en las micro empresas y pequeñas empresas se necesita de métodos, mecanismos importantes, para que así conozcan cómo manejar los costos en su empresa especialmente lo mano de obra. Para realizar una mejor decisión para la empresa buscando estrategias de precios, producción, para el crecimiento de la organización. Según Cárdenas, Raúl, (2012) un adecuado método de costos, permite encontrar la forma más adecuada de producir.

## **1.4. Marco legal**

### **1.4.1. Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa (N° 28015, 2013, art. 2-3)**

Micro y pequeñas empresas en el sector calzado

Son entidades como generador económico que se constituye por una sola persona ya sea natural o jurídica, tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercializadora de bienes y servicios.

- Microempresa: sus ingresos en el año no deben superar las 150 UIT
- Pequeña empresa: Sus ingresos en el año tienen que ser mayores de 150 UIT y teniendo un límite de 1700 UIT.

Según la ley Mype fue aprobada por el DLN°1086, constituye una norma integral que no solo regula aspectos laborales sino también permite atender aspectos fiscales, administrativos y de seguridad social. Esta nueva ley amplía un régimen laboral especial con nuevos derechos laborales, es decir que de cada 5 trabajadores asalariados 4 de ellos estarían afectados con esta nueva ley.

Este régimen ha sido modificado por el TC ya que no se analizó y se vio que nos es un régimen discriminatorio sino que busca formalizar y generar del sector productivo según Cámara de Comercio de Lima.

Es decir reconoce los beneficios y derechos básicos e importantes del trabajador, pero será a todos los que tienen contrato a partir de la vigencia de la ley.

#### **1.4.1.1. Tipos de empresas.**

Según (Samuelson y Nordhaus, 2007) los tipos de empresa son: (pp. 4 y 5)

*1.4.1.1.1. Las empresas Individuales.* Es la forma más natural de formar una empresa. El propietario de una empresa individual es totalmente responsable de todas las deudas y obligaciones de su compañía.

*1.4.1.1.2. Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada S.R.L.* Esta es una empresa que debe tener 2 accionistas o hasta 20 accionistas para su formalización, además el capital de esta empresa se forma a través de los aportes de los accionistas, y es el mismo que cubre las deudas o las cuentas por pagar.

*1.4.1.1.3. Sociedad Anónima S.A.* Esta empresa se caracteriza por tener 3 accionistas a más, es decir no tiene límite, se conforma por la Junta General Accionistas. un directorio y el Gerente General.

#### **1.4.1.2. Tipos de contratos.**

Se define como un pacto entre el empleador y el dueño de la organización, lo que permite que el empleador acepte las condiciones emitidas por el empresario a cambio de un salario según (Besteiro, 2001 pp. 24-34)

*1.4.1.2.1. Tiempo del contrato de trabajo.* El tiempo de del trabajador en una organización puede ser a tiempo temporal o indefinido, depende de dicho acuerdo de ambas partes.

*1.4.1.2.2. El tiempo de prueba.* Se entiende como un lapso que se le da al trabajador para desarrollar sus habilidades en la empresa su duración no puede exceder de tres meses durante este lapso de tiempo el trabajador tiene los mismos de derechos que los que ya trabajan, pero si su trabajo es importante en el puesto o área, es necesario realizar un contrato de lo contrario no se realizara.

*1.4.1.2.3. Contrato indefinido ordinario.* Es aquel que el trabajador desconoce de su duración de su trabajo.

*1.3.3.2.4. Contrato a tiempo parcial.* Es aquel que se realiza de manera temporal es decir que se puede hacer un contrato por horas, semanas o máximo meses, su trabajo no es a tiempo completo

*1.4.1.2.5. Contrato fijo.* Son contratos para trabajadores que tengan el carácter laboral fijo, esto se debe establecer a través de un documento escrito, por el servicio estatal de empleo.

*1.4.1.2.6. Contrato de obra o servicio determinado.* Es un acuerdo cuya ejecución es de tiempo limitado no tiene una duración superior a tres años.

#### **1.4.2. Ley Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (N° 26790, 2013).**

El riesgo del trabajo está presente en toda actividad realizada y el S.C.T.R. debe ser para todos los trabajadores o empleados promoviendo así el derecho de la seguridad social, esta ley pretende cubrir únicamente las actividades de alto riesgo lo que la práctica es desproteger las actividades riesgosas. Ejm, extracción de madera, pesca, petróleo crudo y gas natural, extracción de mineral, cuero y sucedáneos, etc.

##### **1.4.2.1. Riesgos de la industria del calzado y prevenciones**

Según (Sevilla & Gonzales 2003 pp.1-3)

La fabricación del calzado se utiliza el cuero como materia prima principal y otros, y maquinarias de coser giratorias que se sirve para cortar tacones y viras, se utilizan cuchillas de cortes de sueltas, el zapato tiene un proceso muy grande y al terminar para el punto final se necesita cera, color, pulido y empaquetado, y los más riesgosos son los líquidos químicos inflamables, los pegamentos, etc. (p. 1)

*Incendios.*- los disolventes y los rociadores utilizados pueden ser altamente inflamables.

*Accidentes.*-muchos de los elementos de funcionamiento de las maquinarias presentan grandes riesgos en especial las prensas,



estampadoras, rodillos y cuchillas. Los cortadores a base de cuchillas sueltas de las maquinas giratorias y de coser pueden causar lesiones graves. (p. 2)

*Salud.*- en diversa fabrica han aparecido algunas enfermedades conocida popularmente como la “parálisis de los zapateros” es una enfermedad de parálisis flácida, que se localiza en las extremidades, producidas por la intoxicación de disolventes químicos ya que las industrias del calzado mayormente son cerrados Las máquinas de acabado producen polvo que debe ser retirado externamente, y los abrillantadoras tintes colorantes y colas de policloropreno pueden causar un riesgo de dermatitis y trabajos prolongados con máquinas que producen altos niveles de vibración puede ocasionar el proceso conocido como “mano muerta” (p. 3)

#### **1.4.3 Según Estrategia Sectorial para la Formalización laboral aprobado por la Resolución Ministerial (N°205, 2014)**

##### ***1.4.3.1. Derechos laborales de las pequeñas empresas.***

*Remuneración mínima vital.* Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.

*Jornada máxima de trabajo.* La jornada máxima es de 8 horas diarias de 48 horas a la semana como máximo.

*Derecho al refrigerio.*- Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.

*Descanso semanal obligatorio.* Los trabajadores tienen como mínimo 24 horas consecutivas de descanso cada semana, también tiene derecho a descanso remunerado en los días feriados.

*Licencia pre y post natal.* Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 95 días de descanso así mismo tiene una hora diaria para dar de lactar hasta que el menor tenga un año.

*Licencia por paternidad.* El trabajador tiene derecho en ausentarse del trabajo 4 días por el nacimiento de su hijo.

#### **1.4.3.2. Beneficios Laborales.**

*Vacaciones.* El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.

*Jornada nocturna.* -Su remuneración no puede ser menor a la remuneración mínima vital.

*Compensación por Tiempo de Servicio.* Son 15 remuneraciones diarias por cada año depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).

*Gratificaciones.* Se le otorga al trabajador 2 veces al año en fiestas patrias y en navidad, el 50% de la remuneración computable.

*Seguro de salud.* Es el 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador.

#### **1.5. Formulación Problema**

¿Cuál es el nivel de precarización Laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015?

#### **1.6. Justificación del Estudio:**

Considerando los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010 pp. 40-41) indican:

**Conveniencia.** Este trabajo de investigación va a servir principalmente para aquellos, para los trabajadores de las empresas y también para las entidades privadas como se está desarrollando nuestra economía en nuestro país aplicando las nuevas leyes laborales

**Relevancia social.** Los beneficiarios de este proyecto serán los trabajadores, empresas y el estado, los trabajadores porque tendrán más información y van adquirir nuevos conocimientos de cómo actuar frente a la precariedad laboral y las empresas porque van a tener información más precisa lo que es despedir o disminuir la mano de obra en la empresa como afecta en su organización y el estado permitirá analizar sobre las nuevas leyes laborales si son correctas o no para el crecimiento económico de nuestro país.

**Implicaciones prácticas.** Este trabajo de investigación ayuda a resolver el problema actual que atraviesan en las empresas por el despido del personal laboral, porque a veces tomamos malas decisiones o creemos que al despedir a los trabajadores nos generaran menos gastos y aumentarán tus ingresos pero es lo contrario mayormente, es se debe a que nos estamos informados de temas que son sencillos para tomar una buena decisión en la organización.

**Valor teórico.** Este trabajo de investigación puede servir para nuevas investigaciones teóricas, puesto que según lo investigado en nuestro país no hay muchas investigaciones referentes al tema estudiado.

**Utilidad Metodológica.** Este trabajo servirá como instrumento para medir otras variables o como modelo para realizar otras investigaciones similares.

### **1.7. Hipótesis**

El nivel de precarización Laboral es alto en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.

### **1.8. Objetivo**

#### **1.8.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de precarización laboral afecta en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.

#### **1.8.2 Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de temporalidad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.
- Identificar el nivel de informalidad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.
- Identificar el nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.
- Proponer capacitación para disminuir la precarización laboral e incrementar el rendimiento de la producción en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir

# MÉTODO

## **II. Métodos**

### **2.1. Tipo de investigación**

**Investigación descriptiva.** Porque los datos sean obtenidos de la realidad, sin que se hayan modificado o alterado, se ha descrito el nivel de precarización laboral que existe en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir

### **2.2. Diseño de investigación**

**No experimental.** La investigación se realizó sin manipular ninguna variable que se ha utilizado, los hechos y acontecimientos se presentaron tal y como son analizados para llegar a los resultados esperados, la investigación también fue longitudinal porque la información que se tomó de un periodo.

### **2.3 Variable**

Este trabajo de investigación no cuenta con variable dependiente solo cuenta con una sola variable independiente.

Variable independiente: Nivel de precarización Laboral

### 2.3.1. Operacionalización de variables

Tabla 2.1

*Variable independiente nivel de precarización laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Nivel de Precarización Laboral</b>	La precariedad laboral se define como la inestabilidad, desprotección, seguridad social e ingresos, también nos dice que es un trabajo asalariado e insuficiencia de ingresos según (Mora, 2006 p. 29)	Esta variable se realizó aplicando la técnica de la encuesta.	Nivel de temporalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad de contratos</li> <li>• Trabajadores a destajo</li> <li>• Trabajadores en planilla</li> </ul>	Ordinal
			Nivel de informalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores que conocen los derechos laborales</li> <li>• Trabajadores que tienen derechos laborales</li> <li>• Trabajadores que tienen beneficios laborales.</li> </ul>	
			Nivel de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con implementos laborales</li> <li>• Trabajadores motivados y apoyados por sus jefes inmediatos.</li> <li>• Trabajadores sujetos a Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.</li> <li>• Trabajadores capacitados en prevención de riesgos laborales.</li> </ul>	

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

*Población 01:-* Representa 500 pequeñas empresas formales, Según el Coordinador de CITECCAL.

*Población 02:-* Serán los trabajadores de las pequeñas empresas de calzado del distrito El Porvenir de Trujillo-La Libertad.

### 2.4.2. Muestra

Muestra 01:- se aplicó un muestreo aleatorio simple para la selección de las empresas de calzado del distrito El porvenir de Trujillo-La Libertad.

$$n = \frac{N * Z^2 (P * Q)}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * (P * Q)}$$

N = Total de la Población

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Proporción de la importancia de las empresas de calzado (0.5)

q = (1 – p) = (1-0.5)=0.5

e = Margen de error (5%)

$$\frac{500 * (1.96)^2 (0.87 * 0.13)}{(0.05)^2 * (500 - 1) + (1.96)^2 * (0.87 * 0.13)}$$

$$n = 129 \text{ Empresas}$$

Muestra 02:- se aplicó al azar llegando a su centro de trabajo, porque no sabemos exactamente cuánto trabajadores hay en cada pequeña empresa, pero se realizó a 645 trabajadores.

## 2.5. Técnicas, Instrumentos y validez

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

## Validez y Confiabilidad del instrumento.

La validación del cuestionario ha sido validada por la especialista Mg. Perez Azahuanche Nancy Roxana.

### 2.6. Método de análisis de datos

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario, que se realizó a los empresarios y trabajadores; a los empresarios evaluamos lo que es la dimensión de nivel de temporalidad laboral y a los trabajadores las dimensiones: Nivel de informalidad laboral y nivel seguridad y salud laboral. Se realizó las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El porvenir-Trujillo periodos 2012-2015,

Terminado de recolectar la información a través el instrumento se procedió a realizar una base de datos en el Excel para analizar los resultados y poder responder a nuestra hipótesis, a través de cuadros representativos.

Para identificar el nivel de precarización laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir se tubo las siguientes escalas:

Tabla 2.2

*Escala para determinar el nivel de precarización laboral*

Niveles	Porcentaje
Bajo	0% - 30%
Medio	40% - 60%
Alto	70% - 100%

### 2.7. Aspectos éticos

- ✓ Respetar las reglas del formato de la tesis asignada por la facultad de ciencias empresariales.
- ✓ Respetar las Normas APA.
- ✓ No falsificar otros trabajos ya realizados.
- ✓ Formar actitudes éticos en la presentación del trabajo de investigación.
- ✓ Mostrar compromiso por la investigación que se está realizando y asumir cualquier acto indebido que se puede presentar.
- ✓ Mostrar la buena actitud ante la presentación del trabajo de investigación.
- ✓ Ser responsables en nuestra información que se emite en la investigación.



# **RESULTADOS**

### **III Resultados**

#### **3.1. Generalidades de las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir**

##### **Origen de las pequeñas empresas**

La historia de El Porvenir, distrito de Trujillo de la industria de calzado ha sido motivo de numerosos estudios, en todos ellos destacan un fenómeno empresarial y el esfuerzo progresista de sus pobladores según Castro, 2004, p. 8), a 1934 cuando un grupo de familias ocuparon terrenos pertenecientes al antiguo “Club de tiro blanco” al borde de la antigua acequia La mochica (que unía Trujillo y a la hacienda Laredo.

A partir de 1950 según (Castro, 2004, p. 29), Una fuerte ola de migrantes se dio en las décadas de 1960 y 1970 sobre todo por la crisis de la agricultura, en este periodo se expande la actividad manufacturera en el naciente Distrito y empieza a formarse el llamado “Fenómeno” del conglomerado “Clúster” vinculado al trabajo de cuero y calzado, empiezan llegar migrantes con conocimiento de cómo fabricar calzado sobre todo de mache, de donde ya existía una interesante actividad de curtiembre y calzado relacionados con la minería. Los primeros grupos de productores se concentraron a lo largo de dos ejes viales en la avenida Sánchez Carrión y Pumacahua.

Muchos fabricantes zapateros echaron raíces en ese periodo como los Mariños, los Sandoval y los Rodríguez, estas familias se proveían entre ellas con diferentes insumos y servicios, con mano de obra altamente calificado, a partir de 1981 recién se le llamo “El Porvenir”, se dice que el origen de los fabricantes de zapatos de El Porvenir la mayoría son Otuzcanos (p. 30).

### 3.2. Nivel de temporalidad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.

Tabla 3.1.

*Modalidad de contratación de los pequeños empresarios a sus trabajadores de calzado en el Distrito El Porvenir en el periodo 2012 – 2015.*

	2012		2013		2014		2015		promedio
Tipos de contratos	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
Plazo fijo	27	21	28	22	28	22	30	23	22
Temporal	102	79	101	78	101	78	99	77	78
Total	129	100	129	100	129	100	129	100	100

*Nota:* según análisis se obtuvo que en los periodos 2012 – 2015 su modalidad de contratos es temporal demostrándose que para el año 2012 su porcentaje fue de 79% de empresarios. Y son pocos los empresarios que tienen trabajadores a plazo fijo demostrándose en el año 2015 con un 23%.

Tabla 3.2

*Empresas con trabajadores a destajo en las pequeñas empresas de calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012-2015.*

	2012		2013		2014		2015		promedio
N° trabajadores	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
1-5	48	37	43	33	39	30	36	28	32
6-10	32	25	32	25	33	26	32	25	25
11 a mas	22	17	26	20	29	22	31	24	20
Ninguno	27	21	28	22	28	22	30	23	22
Total	129	100	129	100	129	100	129	100	

*Nota:* según análisis obtuvimos que en los periodos 2012- 2015 las pequeñas empresas contaban de 1 a 5 trabajadores a destajo; demostrando que para el año 2012 el porcentaje de empresarios fue mayor con el 37%; pero un total de 78% de empresarios tienen trabajadores a destajo.

Tabla 3.3

*Empresa con trabajadores en planilla en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 – 2015.*

	2012		2013		2014		2015	
N° trabajadores	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %
1-5	20	16	20	16	19	15	21	16
6-10	7	5	8	6	9	7	9	7
11 a mas	0	0	0	0	0	0	0	0
Ninguno	102	79	101	78	101	78	99	77
Total	129	100	129	100	129	100	129	100

*Nota:* según análisis se obtuvo que en el periodo 2012-2015 solo el 16% de los empresarios tienen de 1 a 5 trabajadores en planilla mostrando que en el año 2014 ha disminuido a un 15 %.

Tabla 3.4.

*Resumen del nivel de temporalidad laboral del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012-2015.*

Indicadores	Promedio	Nivel
Modalidad de contratos temporal	78%	Alto
Trabajadores a destajo	78%	Alto
Trabajadores a planilla	22%	Bajo

*Nota:* según análisis el nivel de temporalidad laboral en las pequeñas empresas es alto, porque según empresarios su producción disminuye en 3 o 4 meses eso permite tener un contrato temporal, para no tener mano de obra en exceso si disminuye su producción, un promedio de 78% de empresarios tienen trabajadores a destajo y solo el 22% tienen planilla.

### 3.3. Nivel de informalidad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito el Porvenir periodo 2012-2015.

Tabla 3.5

*Trabajadores que conocen los Derechos Laborales en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir en el periodo 2012-2015.*

Años	2012		2013		2014		2015		Promedio
	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	hi%
SI	261	40	270	42	268	42	263	41	41
NO	384	60	375	58	377	58	382	59	59
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según análisis en el periodo 2012 al 2015 nos muestra que el 41% de los trabajadores del sector calzado en el Distrito El Porvenir conocen sus derechos y un promedio de 59% desconocen de trabajadores desconocen sus derechos laborales.

Tabla 3.6

*Trabajadores con Derechos Laborales en las pequeñas empresas de calzado del Distrito El Porvenir en el periodo 2012-2015.*

	2012		2013		2014		2015		promedio
Derecho laboral	fi	hi %	Fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
Remuneración mínima	93	14	120	19	98	15	92	14	16
Jornada máxima de trabajo	30	5	26	4	28	4	39	6	5
Derecho al refrigerio	10	2	15	2	4	1	6	1	1
Descanso semanal.	2	0	0	0	2	0	3	0	0
Ninguno	512	79	540	75	513	80	505	78	78
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según análisis nos muestra que en el periodo 2012 a 2015 solo un promedio 16% de los trabajadores cuentan con remuneración mínima, pocos trabajadores tienen otros derechos y un promedio de 78% de ellos no tienen derechos Laborales porque trabajan a destajo.

Tabla 3.7

*Beneficios labores de los trabajadores de las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir 2012-2015.*

	2012		2013		2014		2015		promedio
Beneficio	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
Vacaciones	35	5	67	10	42	7	26	4	7
CTS.	4	1	6	1	5	1	9	1	1
Gratificación y vacaciones.	80	12	75	12	82	13	94	15	13
Jornada nocturna	14	2	13	2	3	0	11	2	2
Ninguno	512	79	484	75	513	80	505	78	78
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según análisis a los trabajadores en el periodo 2012 a 2015, nos muestra que solo el 13% tiene gratificaciones y vacaciones; un promedio de 78% de ellos no tienen beneficios.

Tabla 3.8.

Resumen del nivel de informalidad en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 - 2015.

	Promedio	Nivel
Trabajadores que no conocen los Derechos laborales	41%	Medio
Trabajadores que no tienen derechos laborales	78%	Alto
Trabajadores que no tienen beneficios laborales	78%	Alto

*Nota:* según análisis el nivel de informalidad es alto en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir, porque más del 41% de los trabajadores desconocen los derechos laborales, un promedio de 78% de trabajadores no tienen ningún derecho laboral son pocos de ellos tienen derechos laborales, un promedio de 78% de trabajadores no cuentan con beneficios, hecho que contribuye al aumento de precariedad laboral en los siguientes periodos en las pequeñas empresas.

### 3.4. Nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas del sector calzado en El Distrito el porvenir periodo 2012- 2015

Tabla 3.9

*Trabajadores con implementos de seguridad y salud en las pequeñas empresas de calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012-2015.*

Años	2012		2013		2014		2015		Promedio
	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
SI	260	40	272	42	253	39	249	39	40
NO	385	60	373	58	392	61	396	61	60
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según análisis muestra que un promedio de 60% no cuentan con implementos de seguridad y salud laboral ambientes inadecuados (cerrados), los que cuentan con esto es solo un promedio de 40%.

Tabla 3.10

*Trabajadores con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir.*

Años	2012		2013		2014		2015		Promedio
	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NO	645	100	645	100	645	100	645	100	100
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según tabla, ningún trabajador de las pequeñas empresas cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo durante el periodo 2012 a 2015.

Tabla 3.11

*Trabajadores capacitados en prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir periodo 2012-2015.*

	2012		2013		2014		2015		Promedio
Veces	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	fi	hi %	h%
SI	252	39	153	24	165	26	170	26	29
NO	393	61	492	76	480	74	475	74	71
Total	645	100	645	100	645	100	645	100	100

*Nota:* según análisis en el periodo 2012 a 2015, el promedio de 71% los trabajadores que no fueron capacitados, solo un promedio de 29% fueron capacitados.

Tabla 3.12.

Resumen del nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 - 2015.

	promedio	Nivel
Trabajadores sin implementos de seguridad	60%	Medio
Trabajadores sin Seguro complementario de trabajo de riesgo	100%	Alto
Trabajadores no capacitados en prevención y riesgos laborales	71%	Alto

*Nota:* según análisis el nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas es alto, ya que no hay seguridad tampoco salud laboral en las pequeñas empresas de calzado, un promedio de 60% de trabajadores no cuentan con implementos de seguridad; el 100% de trabajadores no cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y un promedio de 71% de trabajadores no han sido capacitados sobre de prevención y riesgos laborales.

### **3.5. Nivel de precarización laboral en las pequeñas empresas en el Distrito El Porvenir del sector calzado en el periodo 2012-2015.**

#### **3.13.**

*Nivel de precarización laboral.*

Objetivos	Nivel
Nivel de temporalidad laboral	Alto
Nivel de informalidad laboral	Alto
Nivel de seguridad y salud laboral	Alto

*Nota:* El nivel de precarización laboral es Alto en las pequeñas empresas no por el alto nivel de temporalidad laboral, sino por el alto nivel de informalidad laboral y alto nivel de seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas. A los empresarios del sector calzado del Distrito El Porvenir en dicho periodo, no es conviene tener mano de obra en exceso si su producción disminuye cada 3 a 4 meses, es por ello que el que un promedio de 78% de los empresarios su modalidad de contrato es



temporal y con trabajadores a destajo, ya que ayuda que sus costos laborales permanecen constante o disminuyan.

Se considera que hay precarización laboral por que el nivel de informalidad laboral en las pequeñas empresas es alto, ya que podemos apreciar que no les pagan sus derechos y beneficios laborales a los trabajadores lo que corresponde, esto lleva a una insatisfacción laboral, permite que el trabajador no se identifique con la empresa o ya no este para el siguiente periodo ofreciendo su servicio y se vaya a la competencia, lo que permite que la empresa disminuya la producción en los próximos periodos porque el trabajador que abandone el trabajo puede ser una pieza muy importante en la empresa, también el empresario se verá perjudicado por las multas, denuncias e intereses por denuncias que los trabajadores pueden hacerlo y llegar hasta el cierre de la empresa, porque hoy en día el peruano se caracteriza por ser ansioso económicamente, ya que aparte que ganan bien trabajando a destajo, ellos quiere que les brinden sus beneficios y respeten sus derechos laborales.

Se considera que hay precarización porque su nivel de seguridad y salud es alto, ya que podemos apreciar que no se les brinda la indumentaria necesaria para que el trabajador desarrolle su labor, permitiendo de esta manera que la empresa disminuya y haya un retraso en la producción. En la industria del calzado existen muchos riesgos laborales, porque se trabaja con maquinarias y otros implementos que pueden causar accidentes, enfermedades e incendios, por el mal uso de suministros, productos químicos inflamables, pegamentos, disolventes y rociadores que ayudan a que el riesgo de los trabajadores en las pequeñas empresas sea mayor.

Los trabajadores no cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en el caso de enfermedades que se adquieran dentro de sus labores, puede generar una crisis económica, laboral y jurídica. La falta de capacitación a los trabajadores sobre prevención y riesgos laborales, esto permite que en muchas situaciones se cometan errores en la manipulación de los instrumentos y maquinaria en la realización de sus labores, generando problemas en los costos indirectos de fabricación debido a los sobre costos que estas van a generar.

### **3.6. Contrastación de hipótesis**

El nivel de precarización laboral es alto en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015.

De acuerdo a la información de los resultados, recolectada a través de la encuesta aplicada a los pequeños empresarios y a los trabajadores del Distrito El Porvenir del sector calzado en el periodo 2012 a 2015, se determinó que el nivel de temporalidad laboral es alto, porque a los empresario no les conviene tener mano de obra en exceso si su producción disminuye cada 3 a 4 meses, es por ello que el 78% de los empresarios su modalidad de contrato es temporal con trabajadores a destajo, ya que ayuda que sus costos laborales permanecen constante o disminuyan.

La precarización laboral es alto en las pequeñas empresas por el alto nivel de informalidad y el alto nivel de seguridad y salud laboral; la informalidad permite que los empresarios no brinden sus derechos y beneficios laborales, esto puede causar multas, denuncias, intereses o cierres de las pequeñas empresas. La seguridad y salud laboral, porque los empresarios no brindan los implementos para realizar el trabajo, no cuentan con seguro complementario de riesgo de trabajo, y por ultimo no brindan ninguna capacitación sobre prevención y riesgos laborales a sus trabajadores.

Por las consideraciones anteriores se acepta la hipótesis.

.

# DISCUSIÓN

#### **IV. Discusión**

Después de desarrollar la investigación se puede decir que el nivel de precarización laboral en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir del sector calzado del periodo del 2012 a 2015 es alto.

De acuerdo al tema investigado las pequeñas empresas del sector calzado afirmaron que su temporalidad laboral es alto ya que la modalidad de contratación es temporal, ya que no es conveniente tener mano de obra en exceso cuando disminuye la producción de 3 meses a 4 meses, lo cual beneficia a la empresa disminuyendo sus costos laborales, por tanto no coincide con la teoría de (Guerra, 1994) dice que la precariedad laboral se da por el contrato temporal

De acuerdo a lo investigado el nivel de informalidad laboral es alto, es otro factor que permite la precariedad en las pequeñas empresas crezca cada día más ya que a mayor población económicamente activa mayor nivel de informalidad, ya que los cambios de las leyes laborales no permiten a las pequeñas empresas puedan realizar sus trámites de formalización ya que los costos de los tramites y los costos laborales son muy elevados y permiten estanquen, es por ello que la mayoría de ellos no pagan sus beneficios laborales, ni reconocen sus derechos a los trabajadores, solo por generar mayores ingresos, la mayoría de las pequeñas empresas optan por tener trabajadores informales, aunque no les sea beneficio ya que en cualquier momento, puede haber algunas negligencias, multas, denuncias hasta cierres de las empresas, esto coincide con el trabajo de investigación de Medina.

Según el estudio de (Medina, 2007), Precariedad laboral: Discusiones Conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de hogares, en los últimos períodos debido a su aumento de precarización de empleos en el mercado laboral Argentino, concluye que existe una variedad de situaciones para la condición laboral precaria el no pago de las vacaciones, no poseer ora social, el no pago de horas extras, no recibir capacitaciones laborales, no poseer elementos de trabajo adecuados, la precariedad laboral se ha instalado como un fenómeno fuertemente característico del mercado actual generando inestabilidad e incertidumbre y de muchos trabajadores asalariados, lo que si coincide con la teoría de ¿Guerra, 1994) donde define como un empleo precario,

inestable es decir que su trabajo no es seguro puede que este un cierto periodo trabajando y en otros casos deje de trabajar y pasar al trabajador asalariado. También coincide con la investigación que realizaron Argueta, Campos y Chevez

Según el trabajo de investigación de (Argueta, Campos & Chevez 2012), precariedad laboral: un estudio de las condiciones del área rural. Se realiza esta investigación en el Salvador, por las nueva implementación de las reformas en los años 90 la que trajo muchos cambios en este País, es decir se ha cambiado los modelos económicos vigentes de ese año, con la finalidad de reestructurar el país para un buen crecimiento laboral, esta investigación se realiza para conocer el aumento de la precariedad laboral y como es que se presenta esto en el Salvador, se concluye que la precariedad laboral ha incrementado en este país, por los nuevos cambios de las leyes laborales que fueron modificados en los años noventa, según Espinoza (2003) el trabajo precario adquirió gran calidad ante la creciente desprotección de los trabajadores, esto se dio frente a una situación actual globalizada, mayormente en los países desarrollados, los cambios que se han producido hoy en día refleja la tendencia en el ambiente laboral como es la flexibilización del mercado de trabajo, cambios en las legislaciones laborales que desprotegen a los trabajadores, la reducción de cobertura y la exclusión de algunos sectores sociales; la que se relaciona con la teoría de Jaramillo (2007) donde define que la precariedad en el empleo es resultado de las nuevas leyes laborales y de elevados costos laborales que traban la formalización del empleo en las empresas.

De acuerdo a los resulta dos se obtuvo que el promedio de 40% los trabajadores no cuentan con los implementos necesarios para realizar los trabajos, y que el 100% de los trabajadores con un medio de seguro para cubrir los gastos por causa de algún a enfermedad o accidentes que sucede en la empresas industriales del sector calzado hay muchas enfermedades que de alguna enfermedad que pueda ser adquirida en el transcurso del desarrollo laboral ya que la seguridad y salud laboral es baja. Lo que coincide un poco con la investigación de Agullo.

Sengun (Agullo 2011), precariedad en los mercados de trabajo o consumo de los jóvenes: el caso Zara. Esta investigación se realiza para ver las situaciones laborales de su país como se está desarrollando el empleo laboral en los jóvenes

trabajadores ya que les ha tocado vivir y aceptado trabajos y salarios que no están de acorde con su sus conocimientos y capacidad de trabajo las relaciones establecidas precarias, los bajos sueldos, y la inseguridad ante el empleador, en conclusión las condiciones de trabajo de los jóvenes en el sector servicios es precario.

De acuerdo a los resultados la seguridad y salud laboral en las pequeñas empresas es alto, porque no brindan sus implementos necesarios para laboral, no tienen seguro complementario de riesgo de trabajo y no son capacitados sobre prevención y riesgos laborales, ya que en la industria del calzado según Sevilla y Gonzales (2003 pp.1-3) la fábrica del calzado se utiliza el cuero y maquinarias de coser giratorias que se sirve para cortar tacones y viras, se utilizan cuchillas de cortes de sueltas, el zapato tiene un proceso muy grande y al terminar para el punto final se necesita cera, color rociado, pulido y empaquetado, de las materias primas utilizadas en los procesos de fabricación del calzado los más riesgosos son: los adhesivos naturales, solidos o líquidos, se soluciona a base de disolventes orgánicos. (p. 1)

El uso de líquido inflamable constituye en considerable riesgo de incendio y el extenso uso de prensas y máquinas de montaje han introducido un nuevo riesgo de accidentes en la industria

Incendios.- los disolventes y los rociadores utilizados pueden ser altamente inflamables.

Accidentes.-muchos de los elementos de funcionamiento de las maquinarias presentan grandes riesgos en especial las prensas, estampadoras, rodillos y cuchillas. Los cortadores a base de cuchillas sueltas de las maquinas giratorias y de coser pueden causar lesiones graves. (p. 2)

Salud.- en diversa fabrica han aparecido algunas enfermedades conocida popularmente como la “parálisis de los zapateros” es una enfermedad más o menos severa de parálisis flácida, localizada en las extremidades (pélvicas o torácicas), es un síndrome producido por inhibición funcional o lesión de la motoneurona inferior del sistema motor voluntario. Intoxicación por disolventes aromáticos han producido anemia y eventualmente leucemia por lugares cerrados. Las máquinas de acabado

producen polvo que debe ser retirado atmosféricamente, los abrillantadoras tintes colorantes y colas de poli cloropreno pueden causar un riesgo de dermatitis y trabajos prolongados con máquinas que producen altos niveles de vibración puede ocasionar el proceso conocido como “mano muerta” (p. 3), también coincide un poco con Escobar (2011), desde su punto de vista dice, al hablar de precariedad laboral, entendemos por la caída de los ingresos y salarios, una aplazamiento de jornada laboral y la carencia del acceso a seguridad social.

Amable (2008), *La precariedad y su impacto en la salud, un estudio a los trabajadores asalariados en España*, en esta investigación se puede sintetizar aspectos que pueden ser negativos para la salud mental, en conclusión las relaciones psicosociales en el ámbito de trabajo no son constitutivas de las relaciones laborales sino una consecuencia de las mismas y también se dice que las formas atípicas de empleo o la inseguridad en el empleo son aspectos parciales de la realidad laboral y no resulta suficientes para abarcar el conjunto de cambios sociales que podrían repercutir sobre la salud de las personas.

La precariedad laboral se define como la inestabilidad, desprotección, seguridad social e ingresos, también nos dice que es trabajo asalariado e insuficiencia de ingresos, según (Mora, 2006.), de acuerdo a lo investigado la precariedad en las pequeñas empresas, no es por la inestabilidad laboral sino por la informalidad existe un porcentaje muy elevado de empresas que evaden impuestos laborales para generar mayores ingresos económicos que más importa, se olvidan de los trabajadores solo los toman cuando los necesitan y luego los despiden o se van al término de su contrato.

# CONCLUSIONES



## **V. Conclusiones**

1. El nivel de temporalidad laboral es alto en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir en dicho periodo, porque un promedio de 78% de los empresarios su modalidad de contrato es temporal con trabajadores a destajo ya que su producción disminuye de 3 a 4 meses y no les conviene tener Mano de obra en exceso si la producción disminuye.
2. El nivel de informalidad laboral es alto en las pequeñas empresas, según resultados, ya que más del 80% de los trabajadores no cuentan con su beneficios laborales que les corresponde, y tampoco se respeta los derechos laborales, esto nos quiere decir que la mayoría de las pequeñas empresas buscan incrementar sus ingresos evadiendo los derechos y beneficios de los trabajadores, ya que piensan que sus costos laborales aumentarían y sus ingresos disminuirían.
3. El nivel de seguridad y salud laboral es alto, según análisis, la mayoría de los trabajadores no cuentan con implementos necesarios para realizar sus labores en la industria del calzado; con seguro complementario de trabajo de riesgo para cubrir los accidentes o enfermedades que puedan haber en desarrollo del trabajo, ya que el trabajo están expuestos a adquirir muchas enfermedades, accidentes, intoxicaciones, etc. si una de estos casos sucede gastan más de lo que estaba presupuestado. Solo por no brindar adecuadamente los implementos necesarios a los trabajadores, no capacitar sobre la prevención y riesgos laborales.
4. El nivel de precariedad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 – 2015 es alto, no por el alto nivel de modalidad de contratos temporales, sino por el alto nivel de informalidad laboral y el alto nivel de seguridad y salud la laboral, la informalidad es demasiado alto, no brindan sus derechos y beneficios a los trabajadores, la seguridad y salud laboral es alto, por la falta de implementos laborales; seguro complementario de riesgo de trabajo y por la falta de capacitación de prevención de riesgos.

# **RECOMENDACIONES**

## **VI. Recomendaciones**

1. Las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir deberían evaluar su modalidad de contrato temporal debido si continúan renovando sus contratos bajo esta modalidad podrían ser fiscalizados ya que esta modalidad de contratos tienen un tiempo determinado.
2. Las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir deberían regularizar la situación de los trabajadores colocándoles en planilla para que adquieran sus beneficios sociales y de esta manera se encuentren motivados e identificados con la empresa y su trabajo.
3. Las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir deberán otorgar implementos de seguridad a sus trabajadores para evitar el riesgo laboral y sobre costos laborales.
4. Las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir debe disminuir la precariedad laboral, ya que las pequeñas empresas serían las beneficiadas, ya que contaría con trabajadores motivados e identificados, disminuyendo el riesgo laboral y económico.

**PROPUESTA**

## **VII. Propuesta**

### **Proponer capacitación para disminuir la precarización laboral e incrementar el rendimiento de la producción en las pequeñas empresas del sector calzado en el Distrito El Porvenir**

#### **7.1 Justificación**

Según análisis de los resultados más del 85% de las pequeñas empresas en el distrito El Porvenir del sector calzado su nivel de informalidad es alto, la mayoría de empresarios no brindan sus beneficios y derechos laborales que se les corresponde a los trabajadores, es por ello que realizo esta propuesta que es de mucha importancia concientizar a los empresarios que muchas veces por generar más ingresos no se les da lo que corresponde a los trabajadores, ya que son la base más importante en la producción, sin mano de obra la empresa no seguiría en funcionamiento, también para que los empresarios se den cuenta que la industria de calzado es muy riesgoso en los trabajadores ya que adquieren enfermedades que con el paso del tiempo se ven afectadas y llegar a causar hasta la muerte, es por ello que los empresarios deben brindar un seguro de complementario de trabajo de riesgo, como también capacitar a los trabajadores sobre la prevención y riesgos laborales que es muy importante que el trabajador conozca y tome en cuenta los riesgo que causa. En la industria del calzado adquieren enfermedades dañinos para nuestro organismo; según resultados por el mal uso líquidos tóxicos, pegamentos, falta de implementos de seguridad laboral, también puede causar accidentes por el desconocimiento de manejar la maquinaria, es por ello que el trabajador debe contar con un seguro complementario de trabajo de riesgo y capacitar sobre prevención y riesgos laborales.

Lamentablemente en las pequeñas empresas la mayoría de los trabajadores, no cuentan con ningún beneficio, y no tienen implementos de seguridad y salud laboral, según el análisis de mis conclusiones he llegado a proponer capacitación para disminuir la precarización laboral e incrementar el rendimiento de la producción en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir del sector calzado.

### **Objetivo general.**

Elevar el rendimiento de la producción disminuyendo la precariedad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir.

### **Objetivos específicos.**

Brindar información relevante sobre elevado nivel de informalidad laboral que hace la existencia de precariedad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir.

Brindar información relevante sobre el bajo nivel de seguridad y salud laboral que hace la existencia de precariedad laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir.

Proporcionar material adecuado que ayuden a desarrollo de su aprendizaje sobre los temas a tratar.

### **Fin del plan de capacitación**

Elevar el nivel de rendimiento de la producción con trabajadores motivados e identificados en las las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir.

### **Metas**

- Gerente general de las pequeñas empresas
- Administradores o contadores
- Personal encargado de la supervisión a los trabajadores jefes inmediatos

### **Estrategias**

Las estrategias a emplearse son los siguientes:

- Contratar a especialistas en el tema de informalidad laboral y seguridad laboral, para capacitar a los pequeños empresarios del sector calzado del Distrito El Porvenir.
- Presentación de folletos con temas informalidad, seguridad y salud laboral, que ayuden a los empresarios disminuir las precarización laboral para elevar el rendimiento de la producción en las pequeñas empresas.

- Realizar la capacitaciones dos por mes, hasta llegar con los objetivos propuestos.

## Recursos humanos

**Humanos:** personal expositores expertos en temas sobre informalidad laboral y seguridad y salud laboral que se realizara en un ambiente adecuado.

**Materiales:** se llevara a cabo en un ambiente adecuado, con equipos de alta calidad multimedia, para mejorar su entendimiento se les proporcionara folletos, trípticos u otros materiales que sean como apoyadores en el tema, y puedan ser entendibles.

**Financiamiento:-** Esta propuesta realizada se realizara con un financiamiento propio del investigador

## Presupuesto

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo Unitario		Costo Total	
Pasaje de expositores	pasaje	2	S/.	15.00	S/.	30.00
Alquiler Proyector	hora	8	S/.	35.00	S/.	280.00
Fólderes	unidad	6	S/.	0.70	S/.	4.20
separatas anilladas	unidad	120	S/.	3.00	S/.	160.00
trípticos	unidad	130	S/.	1.00	S/.	130.00
folletos	unidad	130	S/.	1.00	S/.	130.00
Refrigerio	unidad	200	S/.	2.00	S/.	400.00
Pagos Expositores	H/día	2	S/.	35.00	S/.	350.00
Impresiones			S/.	25.00	S/.	25.00
<b>Total</b>					<b>S/.</b>	<b>1509.20</b>

## Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE		N° DE HORAS
			PARTICIPANTES	
1	Definición de informalidad, seguridad y salud laboral	Exponente	Todos los interesados	2
		Contratado		
2	Causas de informalidad, seguridad y salud laboral	Exponente	Todos los interesados	2
		Contratado		
3	Precariedad laboral: Efecto en el rendimiento de la producción	Exponente	Todos los interesados	3
		Contratado		
4	Talleres como combatir la precariedad laboral en las empresas	Exponente	Todos los interesados	2
		Contratado		



# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **VIII. Referencias bibliográficas**

- Agulló, I. (2011). La precariedad en los mercados de trabajo y consumo de los jóvenes. El caso Zara, Madrid, Colección Digital de Tesis de la UCM.
- Amable, M. 2006. La precariedad laboral y su impacto en salud. Un estudio de trabajadores asalariados en España. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Argueta, N. (2001) Empleo y política laboral en El Salvador: Análisis de la última década. Trabajo de graduación para optar al grado de licenciada en Economía. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. San Salvador, El Salvador.
- Cabezas, Á. y Torres, D. (2012). "Citas de Google Académico y la emergencia de Nuevos Actores en la Evaluación de la Investigación “.
- Córdova, E. Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas, relato general al X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Caracas, Setiembre 1985), publicado en la revista de Derecho Laboral, N° 142, p. 247.
- Escobar, C. et al. (2003) La Economía Solidaria como alternativa económica para El Salvador. Tesis de licenciatura. San Salvador, Departamento de Ciencias Económicas, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”
- Escobar, J. Funes, M. y Herrera, L. (2011) Análisis de precarización laboral en El Salvador a partir de la introducción del actual modelo de acumulación de capital 1990-2010. Tesis para optar al grado de Licenciada en Economía, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. El Salvador
- Espinoza, M. (2003), Trabajo decente y protección social. Santiago-Chile: Oficina Internacional del Trabajo, Primera edición. 25p.
- Guerra, P. (1994) La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización. En: El empleo precario y el empleo atípico;

Documento de Trabajo N° 105. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago de Chile.

Leyva, S. (2000) “El trabajo a tiempo parcial en Chile”. CEPAL. Santiago de Chile.

Martínez, D. Tokman, V. (1999). Efectos de las reformas laborales: entre el empleo y la desprotección; Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo. Lima: OIT.

Mora, M. (2010), Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización, México, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

Saavedra, J. (1999). La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales, Serie Reformas económicas, Santiago de Chile. P 27

Velazco, T. (2000) El empleo precario. Documento preparado a solicitud del INEI.

Velazco, T. (2002), La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral. En: Boletín de Economía Laboral (Lima: MTPE) N° 21.

Yamada, G. (1994). Autoempleo e informalidad urbana: teoría y evidencia empírica de Lima metropolitana, 1985-86 y 1990, C Lima.

# **ANEXOS**

## Anexos

### Anexo 1

#### Encuesta para el empresario en los años 2012-2015

Precarización Laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015

Esta encuesta se está realizando con la finalidad de saber tu opinión acerca de la precarización laboral en las empresas del Distrito El Porvenir. Esta información será tratada de manera confidencial.

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Genero: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

1. ¿Durante estos años cada que tiempo disminuye su nivel de producción en su empresa?

1. 3 meses                      2. 4 meses                      3. 6 meses                      4. <0>1 año

a) 2012 \_\_\_\_\_ b) 2013 \_\_\_\_\_ c) 2014 \_\_\_\_\_ d) 2015: \_\_\_\_\_

2. ¿Cuál es su modalidad de contratación con los trabajadores?, ¿cada que tiempo?

C. plazo fijo      b) C. temporal                      c) C. ocasional

C. de locación (prestan servicios fuera de la empresa.)

(-) 3 meses                      2. (-) 5 meses      c) (-) 10 meses

3. Durante estos años ¿Cuántos trabajadores trabajan a destajo?

**1) Menos de 5                      2) menos de 10                      3) menos o más de 20**

a) 2012 \_\_\_\_\_ b) 2013 \_\_\_\_\_ c) 2014 \_\_\_\_\_ d) 2015: \_\_\_\_\_

5. Durante este tiempo ¿considera usted que ha disminuido o aumentado sus costos laborales en la empresa con un trabajadores a destajo?

a) SI      b) NO

¿Porqué? \_\_\_\_\_

## **Anexo 2**

### **Encuesta para realiza a los trabajadores entre los años 2012-2015**

**Precarización Laboral en las pequeñas empresas del sector calzado del Distrito El Porvenir periodo 2012 -2015**

Esta encuesta se está realizando con la finalidad de saber su opinión acerca de la precarización laboral en las empresas del Distrito El Porvenir. Esta información será tratada de manera confidencial.

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

1. ¿Qué tiempo usted lleva trabajando en la fabricación de calzado?

a) menos de 5 años.    b) 5 años    c) 10 años o más

2. Durante los años 2012-2015 ¿conoce usted sus derechos laborales?

a) SI    b) NO

3. Durante los años 2012-2015 cuenta usted con derechos laborales? ¿cuáles?

a) SI    b) NO

**1. Remuneración mínima 2.Jornada máxima de trabajo 3.Derecho al refrigerio 4.Descanzo semanal obligatorio 5.Licencia prenatal y post natal 6.LLicencia por paternidad 7.Vacaciones truncas 8.Otros \_\_\_\_\_**

4. Durante los años 2012-2015 ¿Recibe usted beneficios laborales? ¿cuáles?

a) SI    b) NO

**1. Vacaciones 2.Jornada nocturna 3.CTS 4.Gratificaciones 5.Seguro de salud 6.Indemnización por despido arbitrario 7.Asignación familiar 8.Otros \_\_\_\_\_**

5. La empresa le otorga los implementos laborales necesarios para la salud y seguridad laboral

a) SI    b) NO

6. ¿durante este periodo 2012-2015 usted es contratado cada temporada de calzado es decir en las fechas que aumenta la producción de las pequeñas empresas?

a) SI    b) NO

8. Durante los años 2012-2015 ¿cuenta usted con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

a) SI    b) NO

9. ¿Cuántas veces por año ha sido capacitado sobre prevención y riesgos laborales

a) 1 vez    b) 2veces    c) 3veces    d) 4veces a más    e) Ninguno

## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO:** Precarización Laboral en las pequeñas empresas del Distrito El Porvenir del sector calzado en los periodos 2012 -2015 en ciudad de Trujillo.

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. **E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.**

Las categorías a evaluar además de las indicadas en la ficha son: Congruencia de Ítems, Amplitud de contenido, Redacción de los Ítems, Claridad y precisión, Pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	se le realizara	ÍTEMS basadas en los años 2012-2015	RESPUESTA	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	SUGERENCIA
	Temporalidad laboral	• Tiempo de disminución de la producción	AL EMPRESARIO	¿Durante estos años cada que tiempo disminuye su nivel de producción en su empresa?	a)3meses b)4 meses						
		• % de la modalidad de contratos		¿Cuál es su modalidad de contratación con los trabajadores?, ¿cada que tiempo?	a)CPF b)CT c)CO d)CL 1)<3 2)<5 3)<10						
		• % de trabajadores a destajo		Durante estos años ¿Cuántos trabajadores trabajan a destajo?	1)<5 2)<10 3)<20						
		• % costos laborales con trabajadores a destajo		Durante este tiempo ¿considera usted que ha disminuido o aumentado sus costos laborales en la empresa con trabajadores a destajo?	a)SI b)NO						
		• % de trabajadores que conocen los derechos laborales	A LOS TRABAJADORES	Durante los años 2012-2015 ¿conoce usted sus derechos laborales?	a)SI b)NO						





## Evidencias



